ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Ейский район
от 18.04.2016 № 157

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образованием
администрации муниципального образования Ейский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район (далее – Положение), разработано с учетом положений

Трудового кодекса Российской Федерации;

указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Закона Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований

Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

постановления администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район»;

других нормативных правовых актов.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда для работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

На основе настоящего Положения муниципальные образовательные организации, находящиеся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, разрабатывают собственные положения об оплате труда работников, которые являются локальными нормативными актами организаций, и устанавливают систему оплаты труда работников в каждой конкретной муниципальной образовательной организации.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливается и изменяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение содержит рекомендуемые размеры базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по должностям работников образования муниципальных организаций Ейского района, а также перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые могут быть установлены работникам муниципальных образовательных организаций.

1.5. Положения об оплате труда, разрабатываемые муниципальными образовательными организациями, должны предусматривать по всем имеющимся в штате должностям работников конкретные фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы часов педагогической работы в неделю, а также фиксированные размеры выплат компенсационного характера, в том числе за

работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, фиксированные размеры выплат стимулирующего характера.

1.6. Положения об оплате труда, разрабатываемые муниципальными образовательными организациями, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Нецелесообразно вносить в Положения об оплате труда, разрабатываемые муниципальными образовательными организациями, дублирующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.8. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

действующего законодательства;

размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы;

наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядка премирования работников;

условий оплаты труда руководителя и его заместителей;

наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.9. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

Внесение изменений в настоящее Положение в связи с индексацией не осуществляется.

1.10. Руководитель муниципальной образовательной организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом учреждения, а также за достижение учреждением ежегодных значений соответствующих показателей «дорожной карты» для работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, формируется исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций состоит из фонда оплаты труда работников основного персонала и фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.

2.2. Основной персонал муниципальной образовательной организации – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Основным персоналом муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, являются педагогические работники.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

Вспомогательный персонал муниципальной образовательной организации – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципальной образовательной организации – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

Перечень должностей по каждой группе персонала муниципальных образовательных организаций установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Фонд оплаты труда каждой категории персонала состоит из выплат оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Объем средств, направляемый на стимулирующие выплаты работникам каждой категории персонала образовательной организации, определяется образовательными организациями самостоятельно.

2.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных управлению образованием, составляет не более 30 %.

2.5. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников муниципальных организаций дошкольного образования, подведомственных управлению образованием, составляет не более 40 %.

2.6. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников

муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образованием, составляет не более 40%.

2.7. Оплата труда работников производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

2.8. Руководитель образовательной организации несет ответственность за превышение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников организации.

3. Общие принципы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций

3.1. Оплата труда работников муниципальной образовательной организации состоит из выплат оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, все виды постоянных компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.4. Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по штатным должностям работников основного, административно-управленческого, вспомогательного персонала устанавливаются руководителем муниципальной образовательной организации с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с определением профессиональных квалификационных групп и профессиональных квалификационных уровней.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах одной профессиональной квалификационной группы увеличиваются на повышающий коэффициент по соответствующему профессиональному квалификационному уровню.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.7. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад (далее - оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения ПКУ, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.9. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы медицинским, библиотечным работникам, работникам физической культуры и спорта, другим работникам, не относящихся к сфере образования, осуществляется согласно условиям оплаты труда по соответствующей отрасли, установленным в муниципальном образовании Ейский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся согласно условиям оплаты труда той муниципальной образовательной организации, в котором они работают.

3.10. Каждому работнику муниципальной образовательной организации в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным, выдаётся расчётный листок по оплате труда.

Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении 2 к настоящему Положению.

3.11. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих и размеры повышающих коэффициентов установлены постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

3.12. Размеры базовых ставок заработной платы, базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по должностям работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.13. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления в силу указанного закона в должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4. Особенности оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций

4.1. Всем педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности.

Продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601.

4.2. Норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается по следующим должностям педагогических работников: воспитатель, инструктор по физической культуре, концертмейстер, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, преподаватель, старший педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

Размеры ставок заработной платы за календарный месяц по этим должностям определяются исходя из фактически установленного объема учебной (педагогической) работы в неделю.

4.3. В рабочее время педагогических работников, определенное в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.4. Установленный педагогическим работникам оклад (ставка заработной платы) выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций производится в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.6. Учебная (педагогическая) работа, выполняемая педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится с его письменного согласия.

4.7. Оплата педагогическим работникам за замещение отсутствующего не свыше двух месяцев педагогического работника осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

Размер оплаты за один час замещения устанавливается на основании приказа руководителя организации и определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника, который замещает отсутствующего работника, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по его занимаемой должности.

На установленный размер почасовой оплаты труда могут начисляться стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, выслугу лет.

4.8. Оплата за замещение отсутствующего свыше двух месяцев педагогического работника производится путем увеличения учебной нагрузки в тарификации педагогического работника, который замещает отсутствующего работника. Внесение изменений в тарификацию производится в первый день замещения временно отсутствующего педагогического работника.

5. Особенности оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций

5.1. Основной персонал общеобразовательных организаций подразделяется на учителей - педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и прочих педагогических работников.

5.2. Оклад учителя состоит из 2-х частей: оклад за аудиторную деятельность и доплата за неаудиторную деятельность.

Аудиторная деятельность учителя включает проведение уроков. Неаудиторная деятельность учителя включает выполнение дополнительно возложенных на них обязанностей, которые непосредственно связаны с образовательным процессом.

5.3. Размер оклада педагогических работников общеобразовательных организаций, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) определяется исходя из стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги определяется общеобразовательной организацией исходя из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат за

дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, а также исходя из общего количества учащихся в учреждении и общего годового количества часов по учебному плану.

5.4. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) рассчитывается по формуле:

$$О = Стп \times Н \times Уп ,$$

где:

О - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков).

Стп - стоимость педагогической услуги;

Н - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

Уп - количество часов в месяц по каждому предмету, который ведёт педагог, в каждом классе.

Учебная нагрузка педагогических работников определяется муниципальными общеобразовательными организациями самостоятельно согласно количеству часов по учебному плану и с учетом кадрового обеспечения.

В стоимость педагогической услуги для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, включена доплата за работу в сельской местности.

5.5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность может быть увеличен на коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, а также на коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными общеобразовательными организациями.

5.6. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) производится 2 раза в год: по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) с составлением тарификационного списка по каждому педагогу.

Каждый педагог должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком.

5.7. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится оплата следующих дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной деятельности:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

работа в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС),

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната;

аттестация обучающихся в форме экстерната;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

работа с родителями;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Перечень видов дополнительных работ, относящихся к неаудиторной деятельности, и размеры выплат за каждый вид работ определяется положениями об оплате труда работников, разрабатываемыми муниципальными общеобразовательными организациями.

Конкретные размеры выплат за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, непосредственно связанной с исполнением должностных обязанностей, по каждому педагогу рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

6. Особенности оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования детей

6.1. Педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования детей, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, устанавливаются размеры ставок заработной платы за календарный месяц, исходя из фактически установленного объема учебной (педагогической) работы в неделю.

Размер ставки заработной платы в месяц определяется путем умножения фактического количества часов учебной (педагогической) работы в неделю на размер ставки их заработной платы в неделю за норму часов и деления полученного произведения на норму часов учебной (педагогической) работы в неделю, то есть осуществляется тарификация педагогических работников.

6.2. Расчёт ставки заработной платы в месяц педагогических работников производится ежегодно по состоянию на 1 сентября с составлением

тарификационного списка по каждому педагогу. Каждый педагог должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком.

6.3. Оплата труда работников основного персонала организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, осуществляется согласно положению об оплате труда работников муниципальных организаций спортивной направленности.

6.4. В течение учебного года ставка заработной платы за педагогическую работу тренеров-преподавателей может быть пересмотрена на первое число месяца при изменении показателей, влияющих на её размер: численности учащихся, объема работы, вида этапа спортивной подготовки, результата, который показал учащийся на соревнованиях

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными образовательными организациями.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников образовательного учреждения.

7.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера, которые могут быть предусмотрены положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными образовательными организациями:

выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком;

персональный повышающий коэффициент;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение функций классного руководителя;

стимулирующая выплата молодым педагогам;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные премии.

7.2.1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет могут устанавливаться всем категориям персонала муниципальной образовательной организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Рекомендуемые размеры выплат:

при стаже от 1 до 5 лет – до 5 % ;
при стаже от 5 до 10 лет – до 10 %;
при стаже более 10 лет – до 15 %.

7.2.2. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются с целью стимулирования работников основного персонала муниципальных образовательных организаций к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации.

Размер выплаты устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, в зависимости от квалификационной категории.

Рекомендуемые размеры выплат:
до 60 % - при наличии высшей квалификационной категории;
до 40 % - при наличии первой квалификационной категории;
до 20 % - при наличии второй квалификационной категории.

7.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам любой категории персонала.

Размер выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности.

В течение текущего календарного года размер указанной выплаты конкретному работнику образовательной организации может быть увеличен, снижен или ее выплата полностью прекращена в зависимости от изменения показателей его работы.

Данная выплата устанавливается приказом руководителя образовательной организации сроком не более, чем один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом руководителя.

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя образовательной организации.

7.2.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком устанавливаются работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Рекомендуемые размеры выплат:
до 7,5 % – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
до 15 % – за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

7.2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается отдельным работникам любой категории персонала с учетом профессионального уровня работника, сложности и важности выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем муниципальной образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

7.2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам любой категории персонала с учетом критериев оценки профессиональной деятельности, установленных положениями по оплате труда образовательных организаций для каждой категории работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется самостоятельно каждой образовательной организацией с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:

нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;

невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения;

появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;

наличия обоснованных жалоб родителей детей.

7.2.7. Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, которые выполняют функции классного руководителя.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за классное руководство:

для городских общеобразовательных организаций - 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 25 учащихся;

для сельских общеобразовательных организаций - 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 учащихся.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер ежемесячной выплаты за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

Если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах выплата осуществляется за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя организации. Размер ежемесячного денежного вознаграждения в приказе устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ежемесячного денежного вознаграждения не изменяется.

7.2.8. Стимулирующая выплата молодым педагогам, имеющим высшее образование, осуществляется при стаже работы педагога до 3 лет.

Рекомендуемые размеры выплаты - от 1000 до 3000 рублей.

Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя образовательной организации на срок до 6 месяцев.

7.3. Перечень обязательных выплат стимулирующего характера.

В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных муниципальным образовательным организациям, отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера.

7.3.1. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, предусмотренное Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»:

в размере 3000 рублей в месяц по следующим штатным должностям работников общеобразовательных организаций и организаций дошкольного образования: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, вожатый, младший воспитатель, старшая медицинская сестра (фельдшер), медицинская сестра, вахтер, водитель мототранспортных средств (водитель автомобиля), гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-электромонтажник, слесарь-электрик по

ремонту электооборудования, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

в размере 3000 рублей в месяц по следующим штатным должностям работников организаций дошкольного образования: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования. По должностям: «Заведующий детским садом», «Заместитель заведующего детским садом» дополнительное стимулирование производится в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным или воспитательным процессом, методической или научно-методической работой.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам организаций дополнительного образования в размере 3000 рублей по штатным должностям, предусмотренным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 26 февраля 2014 года №153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

Выплаты, указанные в п. 5.3.1. и п. 5.3.2., устанавливаются работникам образовательных организаций на основании приказа руководителя учреждения.

Стимулирование носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

Работникам, выполняющим объёмы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим объёмы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени, но не более 3000 рублей.

7.3.3. Ежемесячные выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся отдельным педагогическим работникам дневных общеобразовательных школ, лицеев, гимназий согласно постановлению главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года №955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» :

заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю физкультуры – 2000 рублей;

педагогу-психологу, социальному педагогу – 1000 рублей.

Работникам, выполняющим объем работ менее нормы часов за ставку заработной платы или отработавшим неполный месяц, расчет выплаты осуществляется пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству, по совмещению, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчет выплаты производится пропорционально отработанному времени.

Предельный размер выплаты одному педагогическому работнику в одном учреждении не может превышать указанных выше размеров.

7.4. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации и выплачиваются ежемесячно.

Каждая стимулирующая выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) работников образовательной организаций без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

7.5. Решение об установлении всех видов выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год, за исключением обязательных выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 5.3. настоящего Положения.

7.6. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание осуществляются в первоочередном порядке.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

Выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учётом ПКУ) работников любой категории персонала.

8.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Оценка фактического состояния условий труда производится путем проведения оценки условий труда на рабочих местах. При этом для оценки влияния каждого фактора на состояние условий труда учитывается продолжительность его действия в течение всего рабочего дня.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплат устанавливается

руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от фактического состояния условий труда.

Выплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

Если по итогам последующей оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Руководитель организации принимает меры по проведению оценки условий труда на рабочих местах, а также по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

8.1.2. Положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными образовательными организациями, могут быть предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, для работников любой категории персонала:

при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

при совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);

при расширении зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ);

при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

при выполнении сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ);

при выполнении работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

за работу в сельской местности,

за специфику работы в отдельных образовательных организациях.

Конкретные размеры выплат устанавливаются положениями об оплате труда работников, разрабатываемыми муниципальными образовательными организациями, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.3. Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, ежемесячно осуществляется суммированный учёт рабочего времени в часах. Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей в месяц соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю пятидневной рабочей недели в часах.

Количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни, указывается в табеле учёта и использования рабочего времени.

8.1.4. Максимальный размер доплаты, выплачиваемой из средств, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, составляет не более 100% оклада (должностного оклада) отсутствующего работника.

8.1.5. Выплата специалистам за работу в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности, осуществляется в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При расчете оклада педагогического работника за аудиторную деятельность в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, указанная выплата учтена.

Конкретный перечень специалистов, имеющих право на выплату за работу в сельской местности, определяется положениями об оплате труда работников, разрабатываемыми муниципальными образовательными организациями.

8.1.6. Выплаты за специфику работы могут устанавливаться работникам отдельных муниципальных образовательных организаций в процентах к окладу (должностному окладу), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы.

Перечень и размеры выплат установлены в приложении 4 к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются указанные выплаты, определяется положениями об оплате труда работников, разрабатываемые муниципальными образовательными организациями.

8.1.8. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации и выплачиваются ежемесячно

Каждая компенсационная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) работника образовательной организации без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

9. Порядок и условия премирования

Премирование работников муниципальных образовательных организаций является одним из видов выплат стимулирующего характера и производится в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

9.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников муниципальных образовательных организаций по итогам работы за отчетный период производится с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Размер премии устанавливается руководителем организации в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя организации.

9.1.2. Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период времени устанавливаются как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премий работникам осуществляется пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

9.1.3. При назначении премии учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

9.1.4. Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

9.1.5. Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

9.1.6. Лица, поступившие на работу в муниципальную образовательную организацию в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

9.2. Единовременные премии.

Единовременное премирование осуществляется за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работников, а выполняемые по специальному распоряжению руководителя образовательной организации или добровольно по инициативе работника для достижения специальных показателей.

Размер премии устанавливается руководителем организации в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя организации.

9.2.1. Единовременные премии могут выплачиваться:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда;

при награждении работников почетными грамотами, знаками отличия, ведомственными и государственными наградами, присвоении почетных званий.

Особо важная и срочная работа - работа, выполняемая конкретным работником по обоснованному заданию руководителя организации в определенный срок, направленная на получение конечного эффективного результата.

9.2.2. Единовременные премии могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Единовременная премия отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

10. Прочие выплаты

10.1. На основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

в связи с болезнью работника или его близких родственников (родители, дети, родные брат и сестра, муж, жена), смертью близких родственников;

в связи со стихийным бедствием или при наступлении непредвиденных обстоятельств, вызвавших материальное затруднение работников (хищение имущества);

в случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти.

10.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

10.3. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

11. Оплата труда руководителя организации и заместителей руководителя

11.1. Заработная плата руководителя муниципальной образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

11.2. Должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников организаций (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Порядок определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, а также правила исчисления средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения установлен в приложении 5 к настоящему Положению.

11.3. Премирование руководителя муниципальной образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 16 июля 2014 года № 521 «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений муниципального образования Ейский район».

11.4. В муниципальных общеобразовательных организациях формируется централизованный фонд стимулирования руководителя в размере до 5 % от общего годового фонда оплаты труда работников. Средства централизованного фонда направляются на стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательной организации. Конкретные размеры централизованного фонда стимулирования руководителя устанавливаются положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными образовательными организациями.

11.5. Заработная плата заместителей руководителя муниципальной образовательной организации, заведующего библиотекой и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем муниципальной образовательной организации в трудовом договоре.

11.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера устанавливается на 10-30% процентов ниже должностного оклада руководителя. Конкретный размер должностного оклада устанавливается положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными образовательными организациями.

Премирование заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера осуществляется руководителем образовательной организации.

12. Штатное расписание

12.1. Муниципальная образовательная организация самостоятельно определяет численность работников каждой категории персонала, распределяет должностные обязанности работников и утверждает штатное расписание.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для выполнения муниципального задания, установленного учредителем.

Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности обучающихся и воспитанников.

12.2. В муниципальных образовательных организациях формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения, а также независимо от источника финансового обеспечения деятельности.

12.3. Штатное расписание утверждается руководителем в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год, и согласовывается с главным распорядителем.

12.4. В штатном расписании указываются все должности работников, их численность, размеры окладов (должностных окладов), размеры ставок заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные положениями об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

12.5. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, указанные в штатном расписании, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы вносятся изменения в штатное расписание муниципальной образовательной организации и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя организации.

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.И. Перегудова

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образованием
администрации муниципального образования Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей муниципальных образовательных организаций,
подведомственных управлению образованием
администрации муниципального образования Ейский район

1. Перечень должностей основного персонала
Воспитатель
Инструктор-методист
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Концертмейстер
Мастер производственного обучения
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Социальный педагог
Старший вожатый
Старший воспитатель
Старший инструктор-методист
Старший методист
Старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

2. Перечень должностей административно-управленческого персонала
Директор школы (лицея, гимназии)

Директор (заведующий) внешкольного учреждения
Директор спортивной школы
Директор (заведующий) центра
Заведующий детским садом
Заместитель директора
Заместитель заведующего
Заведующий библиотекой
Главный бухгалтер

3. Перечень должностей вспомогательного персонала
Библиотекарь
Бухгалтер
Водитель автомобиля (водитель мототранспортных средств)
Вожатый
Гардеробщик
Диспетчер образовательного учреждения
Дворник
Делопроизводитель
Заведующий производством (шеф-повар)
Заведующий складом
Заведующий хозяйством
Инженер
Кассир
Кастелянша
Кладовщик
Кухонный рабочий
Лаборант
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Машинист (кочегар) котельной
Медицинская сестра
Механик
Младший воспитатель
Оператор котельной
Повар
Подсобный рабочий
Помощник воспитателя
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Рабочий по уходу за животными
Секретарь учебной части
Слесарь-ремонтник
Слесарь-сантехник
Слесарь-электромонтажник
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
Специалист по кадрам
Старшая медицинская сестра

Сторож (вахтер)
Техник
Уборщик служебных помещений
Экономист
Электроник

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район  Л.И. Перегудова

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образованием
администрации муниципального образования Ейский район

ФОРМА
расчетного листка по заработной плате

Наименование учреждения Наименование документа Фамилия, имя, отчество работника				
Табельный номер, должность				
Вид расчета	Месяц	Дни	Часы	Сумма
1. Долг на начало периода за учреждением				
2. Всего начислено заработной платы, в том числе: - по видам выплат; - начислено прочих выплат				
3. Всего удержано, в том числе: - по видам удержаний				
4. Выплачено				
5. Долг на конец периода за учреждением				
6. Начислено страховых взносов по видам внебюджетных фондов				

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.И. Перегудова

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образованием
администрации муниципального образования Ейский район

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ БАЗОВЫЕ СТАВКИ
заработной платы, базовые должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням,
размеры повышающих коэффициентов
по профессиональным квалификационным уровням
по должностям работников муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образованием администрации
муниципального образования Ейский район

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб. *	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7028	0,00
2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7028	0,08
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	7028	0,09
4	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-	7028	0,10

	организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала первого уровня			
1	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4238	0,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала второго уровня			
1	Младший воспитатель	4802	0,00
2	Диспетчер образовательной организации	4802	0,06

* Рекомендуемые базовые ставки заработной платы, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам указаны с учетом последней их индексации с 1 января 2015 года – для должностей педагогических работников, с 1 октября 2015 года - для должностей работников вспомогательного персонала.

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.И. Перегудова

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образованием
администрации муниципального образования Ейский район

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам отдельных
муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образованием
администрации муниципального образования Ейский район

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	15 - 20
2	За работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.	20
3	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, экспериментальных образовательных организаций.	15
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20
5	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.	20
6	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

7	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд).	30

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.И. Перегудова

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образованием
администрации муниципального образования Ейский район

ПОРЯДОК
определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

1. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

4. Средняя заработная плата работников организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года,

предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

5. При определении среднемесячной численности работников организации учитываются среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

7. Работники организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8. Среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком

определения среднемесячной численности работников организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

9. При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется учредителем организации.

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.И. Перегудова